

Verlässliche Leistung.
Der Vergütungsbericht 2015
der Landesbank Baden-Württemberg.

Inhaltsverzeichnis.

1. Einleitung.....	3
2. Vergütungs-Governance der LBBW.....	4
2.1 Strukturen der Governance und Entscheidungsprozesse zur Vergütung.....	4
2.2 Vergütungskontrollausschuss.....	5
2.3 Vergütungsbeauftragter.....	6
2.4 Maßgebliche Interessenträger.....	7
2.5 Externe Beratung.....	7
3. Ausgestaltung der Vergütungssysteme.....	8
3.1 Konzernvergütungsstrategie.....	8
3.2 Vergütungsstruktur und Vergütungselemente.....	9
3.3 Festsetzung der konzernweiten erfolgsabhängigen variablen Vergütung.....	13
4. Vergütungssysteme in der LBBW.....	14
4.1 Vorstände.....	14
4.2 Risk Taker.....	16
4.3 Non-Risk Taker.....	19
5. Vergütungskennziffern.....	20
5.1 Methodik.....	20
5.2 Übersicht LBBW (Bank).....	21
5.3 Aufgliederung nach Vergütungssystemen.....	22
5.4 Aufgliederung nach der EBA-Definition.....	23

1. Einleitung.

Die Landesbank Baden-Württemberg (LBBW) hat als bedeutendes Institut im Sinne des § 17 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 16. Dezember 2013 Informationen hinsichtlich der Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu veröffentlichen. Die Offenlegungspflichten richten sich für die LBBW als CRR-Institut nach § 16 Absatz 1 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR). Der Vergütungsbericht bezieht sich ausschließlich auf die LBBW (Bank).

Hiernach hat die LBBW für Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Gesamtrisikoprofil der Bank auswirkt (sogenannte Risk Taker), bestimmte quantitative und qualitative Informationen offenzulegen. Der vorliegende Vergütungsbericht enthält die relevanten Informationen für das Geschäftsjahr 2015 und stellt die Risk Taker-Vergütung im Zusammenhang mit den Vergütungssystemen der anderen Mitarbeitergruppen in der LBBW dar.

Der Vergütungsbericht gliedert sich wie folgt:

- Vergütungs-Governance der LBBW
- Ausgestaltung der Vergütungssysteme
- Vergütungssysteme in der LBBW
- Vergütungskennziffern

Es handelt sich bei diesem Bericht um die Offenlegung zu den Vergütungssystemen der LBBW (Bank). Offenlegungspflichtige Töchter des Konzerns legen ihre Vergütungssysteme in eigenen Berichten offen.

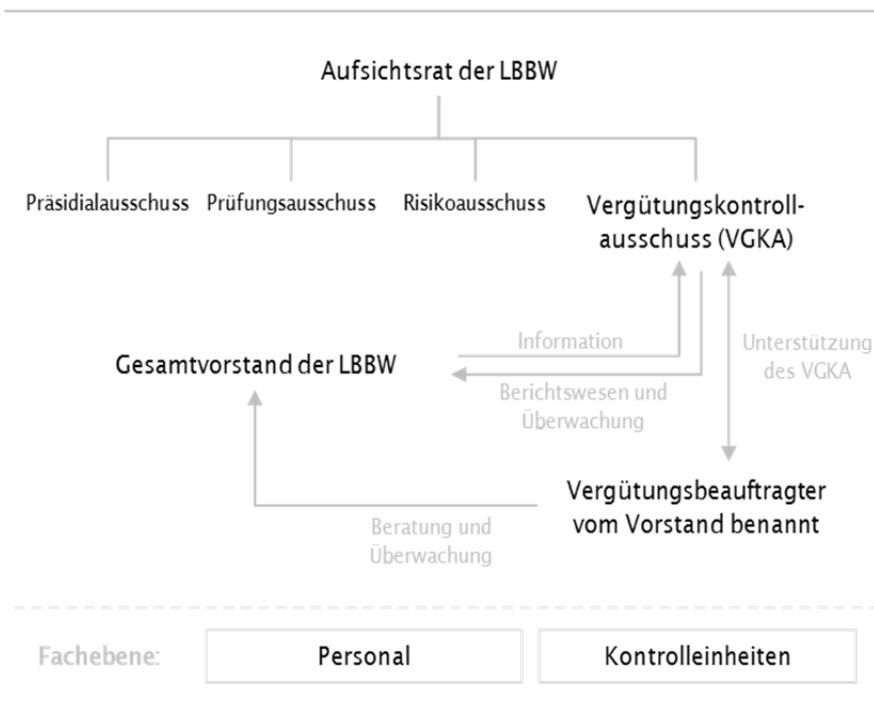
2. Vergütungs-Governance der LBBW.

2.1 Strukturen der Governance und Entscheidungsprozesse zur Vergütung.

Als bedeutendes Institut im Sinne des § 17 InstitutsVergV hat die LBBW neben den Anforderungen für die Ausgestaltung und Offenlegung der Vergütung auch die veränderten Anforderungen an die Vergütungs-Governance zu erfüllen.

Sämtliche Vergütungsangelegenheiten sowie die Einhaltung der regulatorischen Anforderungen werden durch die Vergütungs-Governance-Struktur entschieden bzw. überwacht:

Vergütungs-Governance-Struktur der LBBW
(basierend auf § 25d Absatz 12 KWG und den Bestimmungen der InstitutsVergV)



- Der Aufsichtsrat entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems für die Vorstände der LBBW.
- Der Vergütungskontrollausschuss überwacht als Ausschuss des Aufsichtsrats die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und deren Übereinstimmung mit den Geschäfts- und Risikostrategien sowie der Konzernvergütungsstrategie im Rahmen seiner Kontrollfunktion.
- Der Gesamtvorstand entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Die einzelnen Vorstandsmitglieder wirken im rechtlich zulässigen Rahmen auf die

- Umsetzung im Konzern durch ihre Mandate in den Aufsichtsräten bei den Tochtergesellschaften bzw. über das Gesellschaftermandat hin.
- Der Vergütungsbeauftragte unterstützt den Vergütungskontrollausschuss/Aufsichtsrat bei seiner Überwachungsfunktion und wird laufend in die Anwendung der Vergütungssysteme sowie die Neu-/Weiterentwicklung eingebunden.
 - Der Bereich Personal bereitet auf der Fachebene die Gestaltung der Vergütungssysteme und die Entscheidungen des Vorstands vor und setzt diese um.
 - Die Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 (9) InstitutsVergV werden in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme regelmäßig eingebunden. In der LBBW sind dies die Bereiche Compliance, Finanzcontrolling, Konzernrevision, Personal, Konzernrisikocontrolling sowie das gesamte Risikomanagement.
 - Führungskräfte wenden die bereitgestellten Instrumente zu Leistungsmanagement und Vergütung im Rahmen ihrer Führungs- und Managementrolle an.

2.2 Vergütungskontrollausschuss.

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat als Aufsichtsorgan bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts für Geschäftsleiter und Mitarbeiter. Dieser arbeitet eng mit dem Risikoausschuss der LBBW zusammen und bezieht interne Kontroll- und sonstige Bereiche in seine Arbeit ein. Zu seinen Aufgaben gehört vor allem die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme. Dabei berücksichtigt er insbesondere deren Auswirkungen auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement der Bank. Zudem berät dieser den Vorstand in grundsätzlichen Vergütungsfragen, weist den Vorstand auf mögliche Fehlentwicklungen bei den Vergütungssystemen hin und gibt Anregungen zu Korrekturen.

Der Vergütungskontrollausschuss setzt sich aus Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen und gewährleistet damit eine engere Anknüpfung und Fokussierung des Aufsichtsrats auf Vergütungsangelegenheiten des Konzerns. Er besteht aus einem Vorsitzenden und vier Mitgliedern.

Mitglieder des Vergütungskontrollausschusses im Jahr 2015.

Vorsitzender	<p>Christian Brand (ehem. Vorsitzender des Vorstands der L-Bank) ab 9. Juni 2015 Mitglied, ab 26. Juni 2015 Vorsitzender</p> <p>Hans Wagener (Wirtschaftsprüfer, Steuerberater) bis 31. Mai 2015</p>
Stv. Vorsitzender	<p>Dr. Nils Schmid MDL (Stv. Ministerpräsident, Minister für Finanzen und Wirtschaft des Landes Baden-Württemberg)</p>
Mitglieder	<p>Fritz Kuhn (Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Stuttgart)</p> <p>Peter Schneider (Präsident des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg)</p> <p>Norbert Zipf (Beschäftigtenvertreter der Landesbank Baden-Württemberg)</p>

Im Berichtsjahr fand sich der Vergütungskontrollausschuss zu insgesamt fünf Sitzungen zusammen und nahm dabei seine gesetzlich zugewiesenen Aufgaben wahr.

2.3 Vergütungsbeauftragter.

Der Vorstand hat nach Anhörung des Aufsichtsrats am 17. März 2014 einen unabhängigen Vergütungsbeauftragten sowie einen stellvertretenden Vergütungsbeauftragten bestellt. Der Vergütungsbeauftragte wurde zum 01. September 2015 wiederbestellt, die Bestellung eines neuen stellvertretenden Vergütungsbeauftragten erfolgte zum 09. November 2015.

Zu den gesetzlich definierten Aufgaben des Vergütungsbeauftragten gehört nach § 24 Instituts-VergV insbesondere die ständige Überwachung der Angemessenheit der Mitarbeiter-Vergütungssysteme sowie die Unterstützung des Aufsichtsrats und des Vergütungskontrollausschusses bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben. Der Vergütungsbeauftragte stimmt sich in seiner Aufgabenstellung eng mit dem Vergütungskontrollausschuss bzw. dessen Vorsitzenden ab und erteilt diesem auch Auskunft bei Anfragen.

Er fasst jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten (Vergütungskontrollbericht), den er zeitgleich dem Gesamtvorstand, dem Aufsichtsrat und dem Vergütungskontrollausschuss zur Verfügung stellt.

Der Fokus der Tätigkeit des Vergütungsbeauftragten liegt auf der Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme, die wesentlich durch die Einhaltung der regulatorischen Anforderungen geprägt wird. Er arbeitet hierbei mit den anderen Kontroll- und Überwachungsfunktionen der LBBW zusammen.

2.4 Maßgebliche Interessenträger.

Neben den oben beschriebenen Funktionen gibt es weitere maßgebliche Interessenträger:

Eigentümer.

Die Hauptversammlung beschließt in den im Gesetz über die LBBW und in der Satzung ausdrücklich bestimmten Fällen namentlich über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sowie die Aufwandsentschädigung der Beiräte. Zudem sind die Eigentümer entsprechend der Eigentümeranteile an der LBBW mit entsandten Mitgliedern im Aufsichtsrat vertreten. Somit ist sichergestellt, dass die Eigentümer in die Ausgestaltung der Vergütungssysteme eingebunden sind und jährlich Informationen über die Vergütung der Beschäftigten erhalten.

Beschäftigte vertreten durch den Personalrat.

Im Rahmen der Beteiligungsrechte des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg (LPVG Ba-Wü) wird der Personalrat bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme mit einbezogen.

2.5 Externe Beratung.

Als Experte für regulatorische Anforderungen bei Vergütungssystemen wurde die Beratungsgesellschaft hkp insbesondere in den Ausgestaltungsprozess der variablen Vergütung einbezogen.

Für regulatorische Fragestellungen bezüglich der Vergütungs-Governance wurden Beratungsleistungen von der Unternehmensberatung compgovernance in Anspruch genommen.

Die LBBW nimmt jährlich an externen Vergütungsstudien teil und prüft im Rahmen der jährlichen Vergütungsrunden die Angemessenheit der Vergütung der Beschäftigten der LBBW gegenüber den Marktgegebenheiten. Im Jahr 2015 wurden so Marktvergleiche von den unabhängigen externen Beratern Towers Watson, McLagan, hkp und Mercer eingeholt.

3. Ausgestaltung der Vergütungssysteme.

3.1 Konzernvergütungsstrategie.

Die Konzernvergütungsstrategie (gemäß. § 4 InstitutsVergV) der LBBW ist Teil der ganzheitlichen HR-Strategie und beschreibt den inhaltlichen Rahmen für die mittel- und langfristig orientierte strategie- und risikoorientierte Vergütungsgestaltung im Konzern. Sie stellt den Rahmen für die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme im LBBW-Konzern dar (§ 27 InstitutsVergV). Sie wird aus der übergeordneten Geschäfts- und Risikostrategie hergeleitet. Damit wird sichergestellt, dass die strategischen Vorgaben in die Vergütungssysteme und -prozesse der LBBW umgesetzt werden. Die Vergütungsparameter für die variable Vergütung unterstützen somit die nachhaltige Erreichung der aus der Geschäfts- und Risikostrategie abgeleiteten Ziele.

Das übergeordnete Ziel der Vergütungsstrategie ist eine strategiekonforme und risikoorientierte Gestaltung der Vergütungssysteme. Die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen ist dabei Kernpunkt der Konzernvergütungsstrategie, welche den Rahmen für Leistung und Vergütung der Beschäftigten innerhalb der Governance vorgibt.

Wesentliche Eckpunkte der Konzernvergütungsstrategie sind:

- Implementierung und Überwachung der regulatorischen Anforderungen in den Instrumenten und Prozessen,
- Einbettung von Leistungsmanagement- und Vergütungsprozessen in die Grundsätze der Unternehmenssteuerung und des Risikomanagements,
- Fokussierung des Handelns der Beschäftigten auf gewollte unternehmenswertsteigernde Ziele,
- Risikoorientiertes Leistungsmanagement, d. h. angemessene Risiken eingehen und diese kontrollieren,
- Honorierung des erzielten nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolgs durch variable Vergütung,
- Sicherung der Wettbewerbsposition als attraktiver Arbeitgeber am Arbeitsmarkt.

Vor dem Hintergrund dynamischer externer Einflussfaktoren (wie der Verschärfung des regulatorischen Umfelds der Geschäftstätigkeit der LBBW) erfolgt eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Geschäfts- und Risikostrategie. In der Konzernvergütungsstrategie wird dies reflektiert, indem die Konzernvergütungsstrategie mindestens jährlich sowie bei Strategieanpassungen überprüft und gegebenenfalls angepasst wird.

Die Konzernvergütungsstrategie wird mit den Kontrolleinheiten abgestimmt sowie vom Gesamtvorstand der LBBW verabschiedet und im Vergütungskontrollausschuss erörtert.

Durch die Ausgestaltung der Konzernvergütungsstrategie sowie durch die Einrichtung und Arbeit des Vergütungskontrollausschusses hat die LBBW eine stabile Governance-Struktur, die eine angemessene Ausgestaltung, Umsetzung und Kontrolle der Vergütungssysteme gewährleistet.

Die Konzernvergütungsstrategie sowie die Ausgestaltung der Vergütungssysteme ist für alle Mitarbeiter im Rahmen der schriftlich fixierten Ordnung (SfO) im Intranet der LBBW zugänglich. Alle neu in die LBBW eintretenden Beschäftigten werden zusätzlich über die für sie maßgeblichen Vergütungssysteme informiert.

3.2 Vergütungsstruktur und Vergütungselemente.

Die Vergütungssysteme der LBBW orientieren sich an Leistung, Ergebnis und Markt. Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme wird die Umsetzung der relevanten gesetzlichen Vorgaben auf Basis der InstitutsVergV und weiterer Vorschriften umfassend sichergestellt. Die variablen Vergütungsanreize werden eng an den nachhaltigen Unternehmenserfolg gekoppelt und sind so ausgestaltet, dass Interessenkonflikte im Hinblick auf Kundeninteressen vermieden werden. Im Rahmen der gesetzlichen Anforderungen zeichnen sich alle Vergütungssysteme durch Einfachheit und Klarheit aus und gewährleisten gleichzeitig, dass sich die LBBW im Wettbewerbsumfeld am Arbeitsmarkt erfolgreich positionieren kann.

Die LBBW gewährt im Marktvergleich angemessene (fixe und variable) Vergütungen und Nebenleistungen – wobei ein deutliches Gewicht auf der Fixvergütung liegt. Die Vergütungssysteme sind so gestaltet, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden. Aus diesem Grund wurden in der LBBW Obergrenzen für das Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen bestimmt, die ein angemessenes Verhältnis der Vergütungsbestandteile garantieren und eine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung vermeiden. Für das Verhältnis der erfolgsabhängigen variablen Vergütung an der Fixvergütung besteht eine 1:1-Obergrenze, womit die relevanten regulatorischen Bestimmungen eingehalten werden. Die angegebene Grenze wurde im Jahr 2015 in keinem Fall überschritten. Im Durchschnitt lag das Verhältnis der Fixvergütung zur erfolgsabhängigen variablen Vergütung bei 1:0,6 bei Vorständen, 1:0,3 bei Risk Takern und 1:0,1 bei Non-Risk Takern (außertariflich).

Die Gesamtvergütung der Beschäftigten setzt sich aus der Fixvergütung, gegebenenfalls einer zusätzlichen variablen Vergütung und weiteren gehaltsrelevanten Leistungen und Angeboten, sogenannten Benefits, zusammen.

Fixvergütung.

Die Fixvergütung richtet sich grundsätzlich nach der ausgeübten Funktion und deren Wertigkeit entsprechend den gültigen Tarifverträgen bzw. im außertariflichen Bereich entsprechend den Marktgegebenheiten. Vergütungsrelevant sind unter anderem die Aufgaben und Anforderungen der Stelle, die Anforderungen an die Qualifikation und die Fähigkeiten der Beschäftigten sowie die nachhaltige individuelle Leistung. Durch die Höhe der Fixvergütung wird sichergestellt, dass für die Beschäftigten keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht. Arbeitsverträge, aus denen sich Verpflichtungen zur Zahlung von Abfindungen bei Ausscheiden ergeben, gibt es in der LBBW nicht.

Außertarifliche Fixvergütung.

Leitende Angestellte bzw. AT-Beschäftigte erhalten grundsätzlich 12 Monatsgehälter. Die Höhe der Fixvergütung orientiert sich am externen Marktvergleich und der internen Vergütung einerseits sowie der persönlichen Leistung andererseits.

Für die Vergütung von Leitenden Angestellten und AT-Beschäftigten spielen – im Gegensatz zur tariflichen Stellenbewertung – stellenbezogene Marktindikationen die entscheidende Rolle. Dies bedeutet, dass die marktüblichen Gehälter als Maßstab für die Festlegung der Fixvergütung dienen.

Die hierfür erforderlichen Vergleichsindikationen werden in Zusammenarbeit mit den oben genannten Beratungsunternehmen ermittelt. Der so gewonnene Vergleichswert dient als Orientierungsgröße für die Festlegung der Vergütung, die durch einen internen Vergleich abgerundet wird.

Einmal im Jahr findet eine Überprüfung der Fixgehälter statt. Die sogenannte Regelanpassung (Anpassung AT-Grundgehälter) wird jährlich vom Vorstand beschlossen und zum 1. Juli eines Jahres für alle AT-Beschäftigten umgesetzt. Daneben gibt es die Möglichkeit einer individuellen Erhöhung, für die der Vorstand jährlich ein Budget beschließt. Die Entscheidung, welcher Beschäftigte eine individuelle Erhöhung erhält, wird von der zuständigen Führungskraft getroffen. Diese hängt maßgeblich von der individuellen Leistung des Beschäftigten und der internen Gehaltsstruktur bzw. der Marktindikation ab.

Die Grundgehälter der Leitenden Angestellten und AT-Angestellten wurden linear um 1,5% zum 1. Juli 2015 angehoben. Darüber hinaus stand den Bereichen ein Budget in Höhe von 0,8% der Fixgehälter für individuelle Gehaltsmaßnahmen im AT-Bereich zur Verfügung. Individuelle Gehaltsmaßnahmen sind insbesondere für folgende Fallkonstellationen vorgesehen:

- Übernahme einer höherwertigen Funktion,
- Heranführung/Anpassung an die für die Funktion maßgebliche Marktindikation,
- Nachhaltig gute bis sehr gute Leistungen des Stelleninhabers.

Tarifliche Fixvergütung gemäß Banktarif bzw. TVöD.

Die tarifliche Fixvergütung richtet sich nach dem Banktarif und dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sowie den Überleitungstarifverträgen (ÜTV I und II). Tarifbeschäftigte erhalten als Fixvergütung in der Regel 12 Monatsgehälter und eine tarifliche Sonderzahlung. Darüber hinaus wird eine betriebliche Sonderzahlung (14. Gehalt) bezahlt.

Die Erhöhung der Fixgehälter der Tarifangestellten erfolgt analog den tarifvertraglich getroffenen Vereinbarungen und Regelungen des Banktarifs bzw. des TVöD.

Variable Vergütung.

Erfolgsabhängige variable Vergütung.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung honoriert den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg¹⁾ der LBBW und der Organisationseinheit sowie den überdurchschnittlichen Beitrag des individuellen Mitarbeiters im außertariflichen Bereich.

1) Der wirtschaftliche Erfolg kombiniert eine Profitabilitätsgröße (Konzern-Jahresüberschuss nach Steuern gemäß IFRS) mit dem tatsächlichen Risiko. Die Risiken werden dabei in Form der Kapitalkosten berücksichtigt, indem die Mindestverzinsung des Ökonomischen Kapitals (Okap) mit eingerechnet wird.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung für alle Leitende Angestellte und AT-Mitarbeiter wird im Rahmen eines strukturiert diskretionären Prozesses festgelegt und berücksichtigt dabei die individuelle Leistungsbeurteilung durch die zuständige Führungskraft. Seit dem Jahr 2015 wird für alle Leitenden Angestellten und AT-Beschäftigten ein jährliches Leistungsmanagement durchgeführt. Tarifbeschäftigte erhalten keine erfolgsabhängige variable Vergütung.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung in der LBBW orientiert sich an den folgenden Prinzipien:

- Die individuelle Bonuszumessung erfolgt auf der Grundlage von Funktion, Zielvereinbarung und Zielerreichung sowie der Aufgabenerfüllung. Sie richtet sich dabei ohne eine rechnerische Kopplung nach den quantitativen und qualitativen Zielerreichungen.
- Die erfolgsabhängige variable Vergütung bietet grundsätzlich keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken. Es besteht keine Koppelung von Ertrag aus Risikonahme und erzielbarer erfolgsabhängiger variabler Vergütung.
- Die Höhe der zur Verfügung stehenden Bonusbudgets richtet sich nach dem wirtschaftlichen Erfolg der Bank und der Organisationseinheiten. Dadurch sind – neben qualitativen Faktoren – die Risikokosten mit einbezogen, um die Nachhaltigkeit des Erfolgs angemessen zu berücksichtigen.

Spontanerkennung.

Um situativ und möglichst zeitnah herausragende Einzelleistungen zu honorieren, stellt die LBBW zusätzlich ein Budget für Spontanerkenntnisse für alle Beschäftigten zur Verfügung.

Benefits.

Benefits sind gehaltsrelevante Leistungen und Angebote, die die LBBW ihren Beschäftigten im Inland zum größten Teil freiwillig, also nicht aufgrund tariflicher Ansprüche, anbietet. Die unten genannten Benefits finden keine Anwendung auf die Beschäftigten in den Auslandseinheiten der LBBW. Länderspezifische gesetzliche und betriebliche Regelungen zu Nebenleistungen an einzelnen Auslandsstandorten werden durch die LBBW erbracht.

Die wichtigsten vergütungsrelevanten Benefits in der LBBW sind:

- Betriebliche Altersversorgung,
- FlexiWertkonto (Zeitwertkonto) gemäß Dienstvereinbarung,
- Firmen- und Dienstwagen.

Mit Ausnahme der Firmen- und Dienstwagen sind alle erwähnten Vergütungsbestandteile bare Vergütungsleistungen.

Betriebliche Altersversorgung.

Resultierend aus den verschiedenen Fusionen bzw. Integrationen zur LBBW bestehen diverse Versorgungszusagen. Diese Zusagen sind entweder im Rahmen einer Dienstvereinbarung oder, vornehmlich bei in der Vergangenheit erteilten Zusagen, im Wege einer Gesamt- oder Individualzusage erteilt. Die Zusagen decken die Versicherungsfälle Alter, Invalidität oder Tod ab.

Aus Vorgängerinstituten bestehen noch reine Leistungszusagen. Neu eintretende Beschäftigte erhalten dagegen seit 1999 eine beitragsorientierte Versorgungszusage in Gestalt des Kapitalkontenplans. Neben den arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusagen besteht auch die Möglichkeit durch Entgeltumwandlung eine weitere Anwartschaft in einer arbeitnehmerfinanzierten Zusage aufzubauen.

Für Beschäftigte im aktiven Arbeitsverhältnis bestehen insgesamt 12 901 arbeitgeberfinanzierte sowie 6 341 arbeitnehmerfinanzierte Ansprüche. Hierin enthalten sind Ansprüche von Beschäftigten, die bereits ausgeschieden sind, aber aus ihrem Arbeitsverhältnis mit der LBBW (Bank) noch eine unverfallbare Anwartschaft auf Versorgung haben. Darüber hinaus bestehen 4 447 arbeitgeberfinanzierte sowie 181 arbeitnehmerfinanzierte Zusagen für Rentner.

In der LBBW (Bank) betrug der Verpflichtungsumfang nach IFRS (International Financial Reporting Standards) zum Jahresende 2015 für die betriebliche Altersversorgung der aktiven Beschäftigten 1,016 Mrd. EUR. Der Verpflichtungsumfang für Rentner betrug 1,329 Mrd. EUR und für ehemalige Mitarbeiter mit einer unverfallbaren Anwartschaft 0,246 Mrd. EUR.

LBBW FlexiWertkonto.

Die LBBW bietet mit dem LBBW FlexiWertkonto ein Zeitwertkonto an. In dieses Konto können die Beschäftigten Entgeltbestandteile umwandeln und für die Verwendungszwecke »ruhestandsnahe Freistellung« oder »Sabbatical« verwenden. Die Verwendung erfolgt dabei durch vollständige Freistellung.

Über ein webbasiertes Portal besteht die Möglichkeit, flexibel Wandlungswünsche anzugeben. Für die Investition stehen je nach Verwendungszweck zahlreiche Fonds und Pfandbriefe der LBBW zur Verfügung. Zum Jahresende 2015 waren in den einzelnen Portfolios rund 43,5 Mio. EUR investiert (Planvermögen). Demgegenüber steht ein Verpflichtungsumfang nach IFRS von 51,8 Mio. EUR.

3.3 Festsetzung der konzernweiten erfolgsabhängigen variablen Vergütung.

Die Bildung des Gesamtbetrags an erfolgsabhängiger variabler Vergütung erfolgt in einem einheitlichen, transparenten und nachvollziehbaren Prozess.

Vor der Bemessungsperiode wird im Rahmen der Wirtschaftsplanung ein Bonuspool gebildet, der sich auf Vorstände, Risk Taker und Non-Risk Taker unterteilt. Der Bonuspool orientiert sich an der Kapitalrendite des LBBW Konzerns. Bei Vorständen und Risk Takern erfolgt die Ermittlung auf Grundlage von Bonusbasiswerten, bei Non-Risk Takern werden Bonuspools auf Bereichsebene gebildet. Für jeden Poolanteil wird somit ein Planbudget vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres gebildet.

Nach der Bemessungsperiode wird die Einhaltung der Nebenbedingungen sichergestellt. Hierzu wird der Gesamterfolg des Konzerns berücksichtigt. Die Fähigkeit des LBBW Konzerns, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten und die Kapitalpuffer-Anforderungen des KWG zu erfüllen, wird ebenso vor der Bildung des Verteilbudgets überprüft.

Das Verteilbudget der Vorstände ergibt sich aus der kumulierten Summe der individuellen erfolgsabhängigen variablen Vergütungen, die sich aus dem Leistungsmanagement für die Vorstände ergibt. Das Verteilbudget der Risk Taker ergibt sich aus dem Leistungsmanagement für Risk Taker, das den Erfolg der Bank, der Organisationseinheiten und die individuellen Ziele beinhaltet. Das Verteilbudget für Non-Risk Taker wird in Abhängigkeit des Erfolgs der Bank und der Organisationseinheiten gebildet.

4. Vergütungssysteme in der LBBW.

4.1 Vorstände.

Zuständigkeit.

Der Aufsichtsrat trifft die Entscheidungen über das Vergütungssystem sowie die Festsetzung der Bezüge der Vorstandsmitglieder und überprüft regelmäßig deren Angemessenheit. Der Vergütungskontrollausschuss nimmt dabei eine wichtige beratende Funktion wahr und bereitet die Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vor.

Grundsätze des Vergütungssystems.

Die Vergütungsparameter, welche die erfolgsabhängige variable Vergütung bestimmen, sind auf die nachhaltige Erreichung der aus der Strategie der Bank abgeleiteten Ziele ausgerichtet und unterstützen das Erreichen der strategischen Unternehmensziele. Die erfolgsabhängige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder orientierte sich im Jahr 2015 am nachhaltigen Gesamterfolg des Konzerns zu zwei Drittel, bewertet anhand des wirtschaftlichen Erfolgs über drei Jahre hinweg, sowie zu einem Drittel an den individuellen Erfolgsbeiträgen der einzelnen Vorstandsmitglieder aus dem aktuellen Jahr. Der individuelle Erfolgsbeitrag ist an Zielvereinbarungen gekoppelt, die sich an der Geschäftsstrategie und dem Wirtschaftsplan orientieren. Die endgültige Zumessung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung erfolgt auf Basis der Gesamtzielerreichung durch Beschluss des Aufsichtsrats im Folgejahr.

Neben der Nachhaltigkeit bei der Erfolgsummessung stellt die Nachhaltigkeit der Auszahlung der variablen Vergütung einen zentralen Bestandteil der Vorstandsvergütung dar. Signifikante Teile der variablen Vergütung sind vom nachhaltigen Unternehmenserfolg abhängig. Aus diesem Grund werden 60% der jährlichen variablen Vergütung über einen Zeitraum von vier Jahren aufgeschoben und zeitanteilig ausgezahlt (sogenannte Deferrals), wobei negative Erfolgsbeiträge das Deferral verringern bzw. verfallen lassen können (Malus). 50% der aufgeschobenen Vergütung unterliegen einer Sperrfrist von einem Jahr und sind an der nachhaltigen Wertentwicklung ausgerichtet (d. h. mit einem sogenannten Wertsteigerungsrecht ausgestattet). Die nachhaltige Wertentwicklung der LBBW wird in Form der Veränderung der bereinigten Risikodeckungsmasse¹⁾ gemessen. Hierzu wird im jeweiligen Auszahlungsjahr die bereinigte Risikodeckungsmasse mit der des Ausgangsjahres (Gewährung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung) verglichen. 20% der ermittelten variablen Vergütung werden unmittelbar ausbezahlt. Der gleiche Anteil unterliegt einer einjährigen Sperrfrist und in dieser Zeit ebenfalls der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts.

Nach Ablauf des Deferral-Zeitraums erfolgt vor Auszahlung eine Malus-Prüfung anhand von im Vorstandsvergütungsmodell festgelegten Kriterien auf Konzernebene und individueller Ebene. Zudem wird vor Auszahlung die Einhaltung von Nebenbedingungen sichergestellt (positiver Gesamterfolg Konzern, keine Gefährdung einer angemessenen Eigenmittelausstattung, ausreichende Liquidität der Bank und Erfüllung der kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen).

1) Ermittelt sich aus Risikodeckungsmasse abzgl. Hybridkapital, abzgl. Kapitalmaßnahmen und zzgl. Gewinnausschüttung, vgl. 4.2 Risk Taker.

Die Altersversorgung ist grundsätzlich als beitragsorientierte Leistungszusage konzipiert. Einige Vorstandsmitglieder haben eine endgehaltsbezogene Regelung. Die Höhe bemisst sich dabei nach der Dauer der Vorstandstätigkeit.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit des Vorstandsvergütungsmodells sowie Höhe und Zusammensetzung der Vorstandsvergütung.

Vergütung der Vorstände im Jahr 2015.¹⁾

Im Jahr 2015 setzte sich die Vergütung der Vorstände der LBBW aus einer erfolgsunabhängigen Fixvergütung, einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung und sonstigen Leistungen (im Wesentlichen Dienstwagennutzung mit Fahrer) zusammen. Darüber hinaus haben die Mitglieder des Vorstands eine betriebliche Altersversorgung.

Die Mitglieder des Vorstands erhielten im Geschäftsjahr 2015 für ihre Vorstandstätigkeit eine Fixvergütung von insgesamt 5,65 Mio. EUR²⁾. Zudem wurde ihnen eine erfolgsabhängige variable Vergütung von insgesamt 3,16 Mio. EUR gewährt. Davon werden 0,63 Mio. EUR sofort ausgezahlt und weitere 0,63 Mio. EUR werden nach einer Haltefrist von einem Jahr fällig. Die restlichen 1,90 Mio. EUR werden nach dem geltenden Vergütungssystem aufgeschoben und unter Auszahlungsvorbehalt gestellt.

Zum 31. Dezember 2015 beliefen sich die Pensionsverpflichtungen nach IFRS für zum Stichtag aktive Vorstandsmitglieder der LBBW auf insgesamt 15,4 Mio. EUR.

¹⁾ Differenzen sind rundungsbedingt.

²⁾ In der ausgewiesenen Summe der Fixvergütung sind neben dem vertraglich zugesagten Gehalt auch noch weitere fixe Gehaltsbestandteile wie beispielsweise die Dienstwagennutzung mit Fahrer enthalten.

4.2 Risk Taker.

Zuständigkeit.

Basierend auf den gesetzlichen Vorgaben der InstitutsVergV wurde für die sogenannten Risk Taker in der LBBW ein eigenständiges variables Vergütungssystem entwickelt. Unter Risk Taker im Sinne der InstitutsVergV werden Mitarbeiter verstanden, die aufgrund ihrer Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben.

Zielsetzung des Systems ist die Ausrichtung der Vergütungsstruktur auf den mittelfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg unter Berücksichtigung von Risiken. Der Gesamtvorstand der LBBW trifft die Entscheidungen über die Ausgestaltung des Vergütungssystems. Ebenso legt dieser die Höhe der individuellen Bonusbasiswerte je Risk Taker fest. Die zuständige Führungskraft trifft die Entscheidungen zur individuellen Anpassung der Fixvergütung sowie zur Zielerreichung im Leistungsmanagement. In die Ausgestaltung der Vergütungssysteme werden sowohl der Vergütungsbeauftragte als auch die Kontrolleinheiten eingebunden sowie der Personalrat im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte.

Identifikation der Risk Taker/Risikoanalyse.

Vor dem Hintergrund der Größe, der Geschäftstätigkeit, der Komplexität und des Risikogehalts der Geschäftsaktivitäten der LBBW gibt es – neben den Vorständen – Leitende Angestellte und Beschäftigte in der LBBW, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben, sogenannte Risk Taker.

Diese werden im Rahmen einer umfassenden und schriftlich dokumentierten Risikoanalyse auf der Basis der im Juni in Kraft getretenen technischen Regulierungsstandards (Regulatory Technical Standards – »RTS«) der European Banking Authority (»EBA«) identifiziert, z. B.:

- Größe und Art der Geschäftstätigkeit,
- Geschäftsvolumen,
- Höhe der Risiken,
- Erträge der Organisationseinheit,
- Tätigkeit, hierarchische Stellung,
- bisherige Vergütungshöhe und
- Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt.

Neben den Mitgliedern des Vorstands in ihrer Eigenschaft als Geschäftsleiter wurden alle Aida-Vorstände (BW-Bank, Rheinland-Pfalz Bank, Sachsen Bank) und alle Bereichsleiter als Risk Taker eingestuft. Darüber hinaus wurden Abteilungs- und Gruppenleiter sowie Fachexperten in den Segmenten Financial Markets, Unternehmenskunden, PK/PB/WM, Marktfolge und Corporate Center, die Niederlassungsleiter New York, London und Singapur sowie die Geschäftsführer einzelner Tochtergesellschaften als Risk Taker identifiziert.

Im Dezember 2014 wurden für das Geschäftsjahr 2015 268 Risk Taker-Funktionen¹⁾ identifiziert. Darin sind zusätzlich zu den 251 Risk Takern, die in den verschiedenen Selektionsschritten identifiziert wurden, alle 7 Vorstände der LBBW sowie 10 Geschäftsführer von Tochtergesellschaften enthalten. Gemäß dem Schreiben der Bundesbank vom 27.07.2015 werden auch die Mitglieder des Aufsichtsrats als Risk Taker definiert. Der Aufsichtsrat der LBBW umfasst 21 Mitglieder.

Grundsätze des Vergütungssystems.

Die Vergütungsparameter, welche die erfolgsabhängige variable Vergütung bestimmen, sind auf die nachhaltige Erreichung der aus der Strategie der Bank abgeleiteten Ziele ausgerichtet und unterstützen das Erreichen der strategischen Unternehmensziele. Die erfolgsabhängige variable Vergütung für Risk Taker ist an ein Leistungsmanagement gekoppelt, welches die erfolgreiche Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategie auf den Ebenen Konzern, Organisationseinheit und auf individueller Ebene unterstützt. Zudem ist das Leistungsmanagement systemisch in die Unternehmenssteuerung und das Risikomanagement eingebettet, indem die Ziel- und Messgrößen jährlich aus der Geschäftsstrategie und der Mittelfristplanung (für Konzern, Organisationseinheit und Individuum) abgeleitet werden.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung der Risk Taker orientierte sich im Jahr 2015 an folgenden nachhaltigen Parametern zu je einem Drittel:

- dem nachhaltigen Gesamterfolg des Konzerns, bewertet anhand des wirtschaftlichen Erfolgs über drei Jahre hinweg,
- den Erfolgsbeiträgen der jeweiligen Organisationseinheiten zum nachhaltigen Gesamterfolg des Konzerns, bewertet anhand des ergänzten wirtschaftlichen Erfolgs für geschäftsinizierende Einheiten bzw. bereichsindividueller Kennzahlen für Kontroll- und Serviceeinheiten über drei Jahre hinweg,
- den individuellen Erfolgsbeiträgen der einzelnen Risk Taker aus dem aktuellen Jahr.

Grundlage für die Bonusbemessung ist die Gesamtzielerreichung. Die endgültige Bonuszumessung erfolgt nach Feststellung des Jahresabschlusses im Folgejahr auf Basis der Gesamtzielerreichung der Risk Taker durch Beschluss des Gesamtvorstands.

Neben der Nachhaltigkeit bei der Erfolgsmessung stellt die Nachhaltigkeit der Auszahlung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung den zweiten zentralen Bestandteil der Risk Taker-Vergütung dar. Signifikante Teile der erfolgsabhängigen variablen Vergütung sind von dem nachhaltigen Unternehmenserfolg abhängig, vorausgesetzt die variable Vergütung beträgt mindestens 50 000 EUR.

Für alle erfolgsabhängigen variablen Vergütungen ab 50 000 EUR werden 60% (bei Bereichsleitern und Aida-Vorständen) bzw. 40% (bei Abteilungs-, Gruppenleitern sowie AT-Beschäftigten) der erfolgsabhängigen variablen Vergütung über einen Zeitraum von drei Jahre aufgeschoben und zeitanteilig ausbezahlt (sogenannte Deferrals), wobei negative Erfolgsbeiträge das Deferral verringern bzw. verfallen lassen können (Malus).

50% der aufgeschobenen Vergütung unterliegen einer Sperrfrist von einem Jahr und sind an der nachhaltigen Wertentwicklung der LBBW ausgerichtet (d. h. mit einem sogenannten Wertsteigerungsrecht ausgestattet). Die nachhaltige Wertentwicklung der LBBW wird in Form der Veränderung der

1) Die Differenz zwischen der Anzahl der Risk Taker-Funktionen und der tatsächlichen Anzahl der Risk Taker ergibt sich aus unbesetzten Sollstellen.

bereinigten Risikodeckungsmasse gemessen. Hierzu wird im jeweiligen Auszahlungsjahr die bereinigte Risikodeckungsmasse des vorangegangenen Jahres mit der des Ausgangsjahres (Bonusgewährung) verglichen. 20% (bei Bereichsleitern und Aida-Vorständen) bzw. 30% (bei Abteilungs-, Gruppenleitern und AT-Angestellten) der ermittelten erfolgsabhängigen variablen Vergütung werden unmittelbar ausbezahlt. Der gleiche Anteil unterliegt einer einjährigen Sperrfrist und in dieser Zeit ebenfalls der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts.

Nach Ablauf des Deferral-Zeitraums wird anhand der im Risk Taker-Vergütungsmodell festgelegten Kriterien geprüft, ob negative Erfolgsbeiträge vorliegen. Die Malus-Prüfung erfolgt anhand eines Back Testings auf Konzernebene, Ebene der Organisationseinheit und individueller Ebene sowie auf Basis einer Prüfung auf persönliche Knock-Outs. Zudem wird vor Auszahlung die Einhaltung der Nebenbedingungen sichergestellt:

- Positiver Gesamterfolg Konzern und
- Keine Gefährdung einer angemessenen Eigenkapitalausstattung und
- Ausreichende Liquidität der Bank und
- Erfüllung der kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen

Die im Jahr 2016 zur Auszahlung anstehenden aufgeschobenen Vergütungsanteile aus Vorjahren wurden hinsichtlich Malus überprüft. Im Jahr 2016 wurde ein Malus-Sachverhalt identifiziert, alle aufgeschobenen und gesperrten Anteile der erfolgsabhängigen variablen Vergütung sind verfallen. Die Berechnung der nachhaltigen Wertentwicklung ergab eine Wertsteigerung von 7,7% für aufgeschobene variable Vergütung aus 2013 sowie von 6,9% aus 2014.

Vergütung der Risk Taker 2015.

Für das Geschäftsjahr 2015 haben die Risk Taker Ansprüche auf erfolgsabhängige variable Vergütung in Höhe von insgesamt 11,75 Mio. EUR erworben. Davon wurden 6,56 Mio. EUR direkt ausbezahlt, 1,87 Mio. EUR in der Auszahlung für 12 Monate gesperrt sowie 3,32 Mio. EUR in der Auszahlung aufgeschoben bzw. davon 1,66 Mio. EUR an eine nachhaltige Wertentwicklung gekoppelt.

Nach Überprüfung der aufgeschobenen Vergütungsanteile aus Vorjahren auf Nachhaltigkeit (Bewertungsgrundlage: Geschäftsjahr 2014) wurden 0,74 Mio. EUR zur Auszahlung an die Risk Taker im Juni 2015 (bzw. Juli 2015 für Anteile aus dem Jahr 2011) freigegeben.

4.3 Non-Risk Taker.

Zuständigkeit.

Als Non-Risk Taker werden in der LBBW alle Beschäftigten bezeichnet, die keine Risk Taker sind. Hierbei werden zwischen den Beschäftigten im außertariflichen und im Tarifbereich unterschieden. Der Gesamtvorstand der LBBW trifft die Entscheidungen über die Ausgestaltung des Vergütungssystems. Die zuständige Führungskraft trifft die Entscheidungen zur individuellen Anpassung der Fixvergütung sowie zur Zielerreichung im Leistungsmanagement im außertariflichen Bereich. In die Ausgestaltung der Vergütungssysteme werden sowohl der Vergütungsbeauftragte als auch die Kontrolleinheiten eingebunden sowie der Personalrat im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte.

Grundsätze des Vergütungssystems.

Bei überdurchschnittlicher Leistung können Leitende Angestellte sowie die Beschäftigten im außertariflichen Bereich eine erfolgsabhängige variable Vergütung erhalten, sofern der Vorstand ein entsprechendes Budget für erfolgsabhängige variable Vergütung verabschiedet hat.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung ist an ein verpflichtendes Leistungsmanagement und damit an eine persönliche Zielerreichung gekoppelt. Die Leistungsbeurteilung der einzelnen Beschäftigten erfolgt durch die jeweils zuständige Führungskraft anhand einheitlich vorgegebener Beurteilungskriterien und der Bewertung der individuellen Ziele. Die Beurteilungskriterien sind Arbeitsbereitschaft, Arbeitsweise und Arbeitsergebnis sowie bei Führungskräften zusätzlich die Kriterien Leadership und Management. Die erbrachte Leistung und deren Bewertung werden im Rahmen einer strukturierten Diskussion, dem sogenannten Panel, zwischen den Führungskräften diskutiert und kalibriert. Die Ergebnisse aus dem Panel bilden die Basis für die Verteilung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung. Auf dieser Basis wird die Höhe der erfolgsabhängigen variablen Vergütung durch die Führungskraft im Rahmen der zugeteilten Budgets festgelegt.

Im Tarifbereich wurde aufgrund der Zusage des 14. Gehalts in 2015 keine erfolgsabhängige variable Vergütung bezahlt.

Um situativ und möglichst zeitnah dennoch herausragende Einzelleistungen zu honorieren, stellt die LBBW zusätzlich ein Budget für Spontanerkenntnisse für alle Beschäftigten zur Verfügung.

5. Vergütungskennziffern.

5.1 Methodik.

Der quantitative Teil des Vergütungsberichts stellt die Vergütungen der Beschäftigten in der LBBW (Bank) für 2015 dar.

Die zusammengefassten Vergütungsinformationen werden nach den Vergütungssystemen sowie analog der Festlegung der »business areas« der EBA entsprechend den »Guidelines on the Remuneration Benchmarking Exercise (EBA/GL/2014/08)« differenziert. Demnach werden die nachgelagerten Einheiten (beispielsweise die Marktfolge) den jeweiligen geschäftsinitiierenden Einheiten zugeordnet, für die sie tätig sind. Die zentralen Serviceeinheiten werden der Kategorie »Corporate functions« zugeordnet. In der Kategorie »Independent control functions« werden die unabhängigen Kontrolleinheiten Konzernrisikocontrolling, Konzernrevision, Compliance und Kreditsteuerung & -prozesse ausgewiesen. Dadurch ergeben sich Unterschiede zur Definition der Kontrolleinheiten nach InstitutsVergV (vgl. Kapitel 2.1). Die Zuordnung der jeweiligen Organisationseinheiten im Vergütungsbericht weicht aufgrund unterschiedlicher Zuordnungsregeln von der IFRS-Segmentberichterstattung der LBBW im Geschäftsbericht 2015 ab.

Beschäftigte, die im Geschäftsjahr 2015 aufgrund interner Fluktuation in mehreren Einheiten tätig waren, werden derjenigen Kategorie zugewiesen, in der sie zum Stichtag 31. Dezember 2015 tätig waren. Beschäftigte, die zum Stichtag beurlaubt waren, werden der Kategorie zugeordnet, in der sie zuletzt tätig waren. In der Kategorie »All other« werden ganzjährig inaktive Mitarbeiter (beispielsweise Beurlaubte) mit Vergütungsbestandteilen des Jahres 2015 ausgewiesen.

Die Vergütungsangaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2015. Die Werte beinhalten somit die fixe Vergütung sowie die für das Geschäftsjahr 2015 gewährte variable Vergütung. Bei den Risk Takern ist angegeben, welche Teile direkt ausbezahlt, gesperrt oder aufgeschoben wurden.

5.2 Übersicht LBBW (Bank).

Gesamtvergütung aller Beschäftigten.

Die Gesamtvergütung für 9995 Beschäftigte betrug für das Geschäftsjahr 2015 663,7 Mio. EUR, das entspricht durchschnittlich 66,4 TEUR pro Beschäftigten. Bezogen auf die einzelnen Vergütungskomponenten zeichnet sich folgendes Bild:

Vergütungsart	Gesamtbetrag 2015	Anteil an Gesamt- vergütung
Fixvergütung	617,1 Mio. EUR	93,0%
Variable Vergütung ¹⁾	41,8 Mio. EUR	6,3%
Abfindungen	4,8 Mio. EUR	0,7%

Die Fixvergütung macht den mit Abstand größten Teil der Gesamtvergütung aus.

Alle Vergütungsbestandteile werden bei der LBBW (Bank) in bar bezahlt. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen sofort ausgezahlter Barvergütung und einer gesperrten bzw. aufgeschobenen Barvergütung.

Vergütung einkommensstarker Beschäftigter.

Für 2015 wurde insgesamt 7 Beschäftigten eine Gesamtvergütung von mehr als 1 Mio. EUR gewährt:

EUR	Anzahl der Beschäftigten in 2015
Gesamtvergütung	
1 000 000 bis 1 500 000	6
1 500 000 bis 2 000 000	1
2 000 000 und mehr	0

¹⁾ Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 inkl. der im Geschäftsjahr 2015 gezahlten Spontanerkenntnisse und Prämien aus dem Verbesserungsprozess.

5.3 Aufgliederung nach Vergütungssystemen.

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungen an die Beschäftigten, die die LBBW für das Geschäftsjahr 2015 gewährt hat, aufgegliedert nach den Vergütungssystemen.¹⁾

Kennzahlen in TEUR (alle Angaben ohne Tochtergesellschaften)	Gesamt	Vorstände	Risk Taker	Non-Risk Taker
Gesamtvergütung	663 680	8 810	50 696	604 173
Anzahl der Begünstigten	9 995	7	248	9 740
Fixvergütung	617 098	5 650	38 950	572 497
Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015²⁾	41 799	3 160	11 746	26 892
Anzahl der Begünstigten	4 809	7	244	4 558
davon ausbezahlter Betrag	34 083	632	6 559	26 892
davon Sperrbetrag ausgestattet mit Wertsteigerungsrecht	2 500	632	1 868	0
davon Deferrals	5 215	1 896	3 319	0
davon ausgestattet mit Wertsteigerungsrecht	2 608	948	1 660	0
Garantierte variable Vergütungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses³⁾	249	0	8	240
Anzahl der Begünstigten	21	0	1	20
Einzelvertraglich begründete Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit	4 783	0	0	4 783
Anzahl der Begünstigten	52	0	0	52
davon höchste individuelle Vergütung	1 108	0	0	1 108

Aufgeschobene Anteile aus Vorjahren.¹⁾

TEUR	Gesamt	Vorstand	Risk Taker
Während des Geschäftsjahres 2015 ausgezahlte variable Vergütung aus Deferrals der Vorjahre ⁴⁾	1 496	759	738
Betrag, der durch Anwendung von Malus-/Clawback-Regelungen verringert wurde	83	0	83
Nicht ausgezahlte variable Vergütung aus Deferrals der Vorjahre ⁴⁾	7 544	3 748	3 796
davon erdient	1 041	493	548
davon nicht erdient	6 502	3 255	3 247

1) Differenzen sind rundungsbedingt.

2) Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 inkl. der im Geschäftsjahr 2015 gezahlten Spontanerkenntnisse und Prämien aus dem Verbesserungsprozess.

3) Die garantierte variable Vergütung im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses ist in der Position gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 enthalten.

4) Neben aktiven Beschäftigten sind auch bereits ausgeschiedene Beschäftigte enthalten, die Ansprüche aus Deferrals der Vorjahre besitzen.

5.4 Aufgliederung nach der EBA-Definition.

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungen an die Beschäftigten (ohne Vorstände), die die LBBW für das Geschäftsjahr 2015 gewährt hat; aufgliedert nach der EBA-Definition.¹⁾

Kennzahlen in TEUR (alle Angaben ohne Geschäftsleitung und Tochtergesellschaften)	Gesamt (ohne Vorstände)	Retail Banking und Corporates	Kapitalmarkt-geschäft	Corporate functions	Independent control functions	All other
Gesamtvergütung	654 869	386 293	105 225	113 775	44 313	5 263
Anzahl der Begünstigten	9 988	6 167	1 276	1 603	666	276
Fixvergütung	611 447	363 589	94 891	106 417	42 680	3 870
Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015²⁾	38 639	21 389	10 295	5 321	1 633	1
Anzahl der Begünstigten	4 802	2 866	842	782	310	2
davon ausbezahlter Betrag	33 451	19 397	8 377	4 166	1 510	1
davon Sperrbetrag ausgestattet mit Wertsteigerungsrecht	1 868	662	751	425	31	0
davon Deferrals	3 319	1 330	1 166	731	92	0
davon ausgestattet mit Wertsteigerungsrecht	1 660	665	583	365	46	0
Garantierte variable Vergütungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses³⁾	249	228	0	19	2	0
Anzahl der Begünstigten	21	17	0	3	1	0
Einzelvertraglich begründete Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit	4 783	1 316	38	2 037	0	1 392
Anzahl der Begünstigten	52	19	1	8	0	24
davon höchste individuelle Vergütung	1 108	169	38	1 108	0	696

- Retail Banking und Corporates⁴⁾: Vertrieb für Private Kunden/Private Banking, Wealth Management, Sparkassen und Unternehmenskunden, Auslandsgeschäft, Immobiliengeschäft sowie die dazugehörigen Marktfolge- und vertriebsunterstützenden Einheiten.
- Kapitalmarktgeschäft⁵⁾: Financial Markets und die dazugehörigen Back Office-Einheiten sowie das Research.
- Corporate functions: Alle Geschäftsaktivitäten, die nicht den operativen Einheiten und nicht den unabhängigen Kontrolleinheiten gemäß EBA-Definition zugeordnet werden, z. B. Finanzen und Personal.
- Independent control functions: Kontrolleinheiten gemäß EBA-Definition.
- All other: Ganzjährig inaktive Mitarbeiter (beispielsweise Beurlaubte) mit Vergütungsbestandteilen des Jahres 2015.

1) Differenzen sind rundungsbedingt.

2) Gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 inkl. der im Geschäftsjahr 2015 gezahlten Spontananerkennungen und Prämien aus dem Verbesserungsprozess.

3) Die garantierte variable Vergütung im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses ist in der Position gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 enthalten.

4) Die Zuordnung der Beschäftigten und deren Vergütung entspricht dem Cluster »Retail Banking« entsprechend der EBA-Definition.

5) Die Zuordnung der Beschäftigten und deren Vergütung entspricht dem Cluster »Investment Banking« entsprechend der EBA-Definition.

Landesbank Baden-Württemberg

Hauptsitze

Stuttgart

70144 Stuttgart
Am Hauptbahnhof 2
70173 Stuttgart
Telefon 0711 127-0
Telefax 0711 127-43544
www.LBBW.de
kontakt@LBBW.de

Karlsruhe

76245 Karlsruhe
Ludwig-Erhard-Allee 4
76131 Karlsruhe
Telefon 0721 142-0
Telefax 0721 142-23012
www.LBBW.de
kontakt@LBBW.de

Mannheim

Postfach 10 03 52
68003 Mannheim
Augustaanlage 33
68165 Mannheim
Telefon 0621 428-0
Telefax 0621 428-72591
www.LBBW.de
kontakt@LBBW.de

Mainz

55098 Mainz
Große Bleiche 54 – 56
55116 Mainz
Telefon 06131 64-37800
Telefax 06131 64-35701
www.LBBW.de
kontakt@LBBW.de